

女性職員の活躍の推進に関する
特定事業主行動計画

令和3年3月

女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

平成28年2月28日
改訂 令和3年3月31日

有田町長
有田町議会議長
有田町選挙管理委員会
有田町代表監査委員
有田町農業委員会
有田町教育委員会

1. 目的

有田町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第19条の規定に基づき、有田町長、有田町議会議長、有田町選挙管理委員会、有田町代表監査委員、有田町農業委員会、有田町教育委員会が策定する特定事業主行動計画です。

有田町では、女性の職業生活における活躍をより一層推進するとともに、男性職員を含む全ての職員の働き方の意識改革を図るため、令和2年度までを期間とする行動計画を策定し、計画の推進に取り組んできました。

本行動計画が本年度末で終了することから、これまでの取り組み状況とその成果等を検証し、より一層女性職員の活躍に資する計画となるよう改訂するものです。

2. 計画期間

行動計画の期間は、令和3年4月1日から令和8年3月31日までの5年間とします。

3. 実施体制

- (1) 女性活躍推進に関する情報提供などを行います。
- (2) 女性の活躍推進についての相談などができる体制を整え、担当を配置します。
- (3) 啓発資料の作成・配布などにより、行動計画の内容の周知を図ります。
- (4) 各部署において、行動計画の実施状況の点検を定期的に行い、行動計画の内容を変更すべき事項があった場合には計画を見直します。

4. 状況・課題分析

行動計画の策定にあたり、有田町における女性職員の職業生活における活躍に関する状況等を把握し、次のように課題を整理しました。

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男 性	2	0	1
女 性	2	3	3
合 計	4	3	4

職員の採用については、公正な競争試験に基づき実施するため、年度により男女の採用割合は変動しますが、過去3年間の採用状況では、女性職員の採用割合が高い傾向にあります。引き続き、性別にかかわらず能力や適性を基準に優秀な人材確保に努めます。

(2) 管理職に占める女性職員の割合

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
男 性	20	20	20
女 性	5	6	6
合 計	25	26	26

過去3年間の管理的地位にある職員に占める女性の割合は20%以上であり低い水準ではありませんが、引き続き研修などを通じた人材育成に取り組みながら、女性登用を進める必要があります。

(3) 男女別の育児休業取得率

	女性		男性	
	対象者	取得者	対象者	取得者
平成 29 年度	2	2	5	0
平成 30 年度	3	3	4	0
令和元年度	4	4	4	0

育児休業については、全ての女性職員が取得している一方、男性職員の取得がなされていない状況にあるため、対象となる男性職員へ育児休業の周知を図るとともに育児休業を取得しやすい取り組みを進める必要があります。

(4) 男性職員の配偶者出産補助休暇等の取得率及び平均取得日数

①配偶者出産補助休暇

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
対象者数	5	4	4
取得者	5	4	4
取得率	100%	100%	100%
平均取得日数	2 日	1 日 1 時間	1 日 4 時間

②育児参加のための休暇

	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
対象者数	5	4	4
取得者	0	0	1
取得率	0%	0%	25%
平均取得日数	-	-	1 日

男性職員の配偶者出産補助休暇（2日間）の取得率は100%ですが、平成30年度・令和元年度は平均取得日数が2日を下回っています。また、育児参加のための休暇（5日間）は取得率が非常に低いため、対象となる男性職員へ男の産休制度の周知を図るとともに、休暇を取得しやすい取り組みを進める必要があります。

(5) 職員（管理職除く。）一人当たりの年間平均超過勤務時間数

平成 29 年度 69.8 時間（月 5.8 時間）

平成 30 年度 86.2 時間（月 7.2 時間）

令和元年度 89.8 時間（月 7.4 時間）

過去3年間の年間平均超過勤務時間数は、増加傾向にあるため職員の健康・福祉へ悪影響を及ぼさないよう業務分担の見直しなど組織的な対応に努める必要があります。

(6) 職員一人当たりの年間平均年次休暇取得日数

平成 29 年度	平成 30 年度	令和元年度
9.94 日	11.01 日	10.15 日

過去3年間における年次休暇の年間平均取得日数は、ほぼ横ばいとなっています。時間外勤務の縮減と並行し、年次休暇を取得しやすい職場環境づくりや職員一人一人が効率的な業務遂行を意識する必要があります。

5. 達成項目及び目標

次に掲げる目標を計画期間の終期までに達成できるよう、女性の職業生活における活躍を推進するための取り組みを実施します。

- (1) 管理的地位にある職員に占める女性の割合を 30%以上とします。
- (2) 育児休業を取得する男性職員の割合を 30%以上とします。
- (3) 男性職員の配偶者出産補助休暇（2日）、育児参加のための休暇（5日）を合わせた7日の休暇を完全取得する割合を 50%以上とします。
- (4) 職員（管理職以外）一人当たりの年間平均超過勤務時間数を 80 時間以下とします。
- (5) 職員一人当たりの年間平均年次休暇取得日数を 14 日以上とします。

6. 具体的な取組み

(1) 女性職員の人材育成

女性職員の多様な働き方に関する情報提供、女性職員向けのセミナーやキャリアデザイン研修への積極的な参加の推進、外部研修機関への派遣等を行うことで各役職段階における人材育成に努めます。

(2) 女性職員の管理職への登用

各役職段階において、女性職員の配置先を限定することなく多様な職務機会を付与することで女性職員の活躍の場を広げ、その能力を十分に発揮できるような人事配置に努めます。

(3) 仕事と家庭の両立

①制度の周知

仕事と家庭の両立を支援する制度について電子メールや電子掲示板などにより広く周知を図ります。

②妊娠中及び出産後における配慮

職員が妊娠を申し出た場合、所属長は職場内の業務分担の見直しを行い、母性健康保護に努めます。また、職員が産前産後休暇を取得する際には、所属長は職員が安心して休暇を取得できるよう、職員の育児休業の予定についても併せて把握を行い、会計年度任用職員等の任用により代替要員を確保するなど特定の職員に負担がかかることのないよう配慮します。

③職場復帰支援

育児休業を取得した職員が職場に復帰する際には、円滑な復帰ができるよう周りの職員が業務の動向や端末操作などの説明を行います。

④男性職員の育児休業の取得の推進

男性職員の育児休業の取得率は、極めて低い水準にあります。男性職員の育児休業取得を図るため、所属長は育児支援制度の活用を促すとともに、育児休業の取得を希望する男性職員が円滑に取得することができるよう、職場内の業務分担の見直しや環境づくりに努めます。また、男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象に制度の趣旨の徹底と意識改革に努めます。

⑤男の産休の取得の推進

出産補助休暇（2日間）と育児参加のための休暇（5日間）を合わせた連続休暇の取得の推進を図るため、所属長は父親となる職員に休暇の取得を促すとともに、計画的に休暇の取得ができるよう業務分担の見直しや職場の環境づくりに努めます。

(4) 超過勤務の縮減

①定時退庁日の設定

職員各自が週に1度の定時退庁日を設定するとともに、所属長が各職員に早期退庁を勧奨します。また、定時退庁ができない職員が多い部署を人事担当部署が把握し、所属長へ指導を行います。

②事務合理化

所属長に対して定期的な職員の業務分担の見直しと業務量の平準化を図るよう指導を行うとともに、新たに行事等を実施する場合には、目的、効果、必要性等を十分に検討の上、簡素合理化できるものは簡素合理化するよう努めます。

(5) 年次休暇取得の促進

年次休暇の取得促進を図るため、所属長は職員の休暇取得状況を定期的に把握し、取得日数の少ない職員へ休暇の取得を促進するとともに、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めます。また、夏季休暇や週休日等に年次休暇を組み合わせた連続休暇の取得を促進します。